

CGT

M A T M U

TRACT
31 JUILLET 2024

Il ne suffit pas
de s'indigner,
il faut s'engager !



Négociations télétravail :
Signature de deux nouveaux accords

Malgré la signature unanime de ces deux accords, la **CGT** garde un **goût amer des méthodes employées par la Direction.**

A l'issue de neuf réunions de négociations, la Direction et les organisations syndicales représentatives sont parvenues à deux accords : l'un pour les salariés hors agences appelé "socle" et l'autre pour les salariés des agences appelé "expérimentation".

Le terme de "négociation" peut difficilement être employé pour ces réunions lorsque l'on sait que la Direction a imposé, au milieu des discussions, le sujet de la semaine en 4 jours pour les agences.

Revenons sur le déroulement de ces discussions et leur issue :

Dès le départ, la Direction insistait pour avoir deux accords distincts : un pour les salariés des agences et un autre pour ceux des autres services. Malheureusement, la volonté de la CGT d'établir un régime **commun pour TOUS** n'a pas été retenue.

Concernant les agences, la Direction voulait intégrer une expérimentation de la semaine en 4 jours dans l'accord.

Grâce à notre mobilisation, nous avons obtenu l'organisation d'un sondage auprès des salariés concernés. Nous avons ainsi réussi à empêcher le lancement précipité de cette expérimentation (pour plus de détails, voir [notre dernier tract](#)) puisque seule l'élaboration d'un sondage est indiquée dans l'accord.

Cette petite victoire (ou plutôt ce coup d'épée à l'actuel accord temps de travail qu'ils était hors de question de renégocier sur un coin de table) nous a toutefois laissé un goût amer puisque **nous étions confrontés à un ultimatum** : soit nous signions l'accord nous permettant ainsi d'avoir un droit de regard sur l'élaboration du sondage et ses suites, soit nous refusions de signer et nous retrouvions alors exclus de celles-ci.



La CGT a signé cet accord uniquement parce que nous sommes un syndicat démocratique qui respecte la volonté de ses adhérents. Cependant, **cette situation de prise d'otage est inacceptable : ce n'est pas ainsi que se construit un véritable dialogue social !**

Concrètement, que contient l'accord concernant sondage?

- Organisation d'un sondage anonyme auprès des salariés (seule l'agence sera identifiée);
- Restitution des résultats pour analyser les suites à donner à la proposition d'expérimentation;
- Les négociations sur la semaine en 4 jours auraient réellement lieu après le sondage;
- Le sondage se déroulera entre mi-septembre et mi-octobre 2024 pour une durée de 10 jours.

Nous mettrons une équipe d'élus connaissant l'organisation en agence afin de garantir vos intérêts et nous veillerons à la promesse de la Direction qui a été très claire sur le sujet : en cas de résultat négatif au sondage, il n'y aura pas d'expérimentation!

Malgré la déception générée par l'issue de cette négociation, nous tenons à soulever les points positifs de ces nouveaux accords.

Pour l'accord socle (salariés hors agences) :

- Une enveloppe de 20 jours de télétravail flexible pour les salariés à temps plein (en plus du télétravail habituel, à organiser selon le souhait du salarié), proratisée pour les temps partiels (cf. tableau ci-dessous)
- Plus de flexibilité pour les itinérants : moins de jours de télétravail mais plus de souplesse. Le télétravail des itinérants est réduit à 50 jours par an (hors managers), contre 70 auparavant (initialement, la Direction souhaitait 40 jours). Possibilité de télétravailler en demi-journées et d'ajuster les tournées/retours à domicile.
- Suppression des restrictions concernant la fixation des journées de télétravail.
- les salariés qui n'ont pas droit au télétravail habituel peuvent bénéficier du télétravail occasionnel sous réserve de disposer du matériel nécessaire et de répondre aux exigences du télétravail.
- Les alternants et stagiaires sont éligibles aux mêmes modalités de télétravail que leurs collègues.
- Le télétravail est possible pour les salariés à temps partiel, avec une distinction entre ceux travaillant à 50% et 80%.
- Une dotation de 110 € pour l'équipement en télétravail est accordée à ceux qui n'en ont jamais bénéficié.

Pour l'accord agences :

- Clarification des types de télétravail : télétravail habituel, occasionnel (15j en cas d'évènements imprévus), exceptionnel.
- Éligibilité des directeurs d'agence sous convention de forfait jour au télétravail. Pour les agences ouvertes 4,5 jours par semaine, télétravail possible pendant la demi-journée de fermeture.
- Les salariés à temps partiel (de 60% à - de 80%) pourront bénéficier d'une journée de télétravail toutes les deux semaines ou une demi-journée chaque semaine.
- Les alternants et stagiaires sont éligibles aux mêmes modalités de télétravail que leurs collègues.
- Une dotation de 110 € pour l'équipement en télétravail est accordée.
- Pour les proches aidants : possibilité de télétravailler depuis le domicile du proche aidé.

! Pas de télétravail flexible

! La mission des collègues en télétravail sera la prise des appels et un attendu en terme de taux de décroché pourra être fixé ... C'était la condition pour maintenir le télétravail pour les agences ...

Temps de travail	Nombre de jours de télétravail "flexible"
100%	20
80%	16
50%	10

NEW

La dotation de 110 € est accordée pour tout équipement dédié au télétravail, y compris le sac de transport.

Contactez nous pour plus de précisions!

VOUS POUVEZ FAIRE CONFIANCE A LA CGT MATMUT POUR DEFENDRE VOS INTERETS

Sans syndicats, aucune avancée sociale n'aurait eu lieu dans l'entreprise.

Sans adhérents, aucun syndicat n'aurait de poids dans les négociations.

Sans poids, aucun contre pouvoir n'existerait, ce qui donnerait lieu à un rapport de force déséquilibré laissant toute latitude à l'entreprise pour agir à sa convenance.

Nous sommes une équipe qui souhaite faire usage de son droit d'expression concernant nos conditions de travail comme la loi le permet. Nous nous engageons au service du collectif.

Plus nous serons nombreux, plus nous serons entendus par la Direction.

Votre Délégué Syndical Référent

Ludovic Barroin



Téléphone : 06 64 74 04 22

Email : contact@cgt-matmut.fr

Vous pouvez aussi adhérer en ligne

sur www.cgt-matmut.fr

CGT
M A T M U